

JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen  
September 2018 Vol. 05 No. 02 hal 32-41

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN  
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PT. MEDIA NUSANTARA INFORMASI BIRO  
JAWA TIMUR**

Anindita Lakmi Prabowo  
Universitas Yos Soedarso Surabaya  
[amiprabowo@gmail.com](mailto:amiprabowo@gmail.com)

**ABSTRACT**

*Human resources play a very important as human as the wheels of all company activities. Efforts to improve the performance of the system conducted well-defined leadership and motivation to improve employee morale. This study aims to examine and analyze the influence of transformational leadership and work motivation on the performance of employees of PT. Media Nusantara Informasi Jawa Timur Bureau. Data were collected used survey through questionnaires and carried out at 50 employees of PT. MNI Bureau of Jawa Timur. Data analysis in this study used SPSS version 17. The technique used is purposive sampling and testing techniques of data used in this study include testing the validity of the factors, testing reliability analysis with Cronbach's alpha. Analysis of data used multiple linear regression analysis, to test and prove the research hypotheses. The analysis showed that transformational leadership has a positive effect on employee performance and work motivation positive effect on employee performance.*

**Keyword:** *Transformational leadership, motivation to work, performance of employees.*

**PENDAHULUAN**

Adanya perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, mensyaratkan perusahaan untuk bersikap lebih *responsive* agar tetap bertahan. Dalam organisasi baik yang terencana maupun tidak terencana, aspek yang terpenting adalah perubahan individu. Perubahan pada hal ini tidak mudah, tetapi harus melalui proses. Pemimpin sebagai panutan dalam organisasi, Perubahan harus melalui proses dan perubahan harus dimulai dari yang paling atas (pemimpin). Untuk itu organisasi memerlukan pemimpin yang *reformis* yang mampu menjadi motor penggerak perubahan (*transformation*) organisasi. Kepemimpinan tidak bisa lepas dari pembicaraan manajemen. Sukses tidaknya suatu tujuan yang dicapai sebuah organisasi tergantung

dari pemimpin. Bagi suatu organisasi pemimpin diharapkan dapat memberikan keunggulan-keunggulan bagi organisasi agar terus hidup dan berkembang. Dalam melaksanakan aktifitas kegiatannya para pemimpin mempunyai gaya tersendiri dalam proses mempengaruhi dan mengarahkan pegawainya, sehingga nantinya mau bersama-sama berusaha mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan pekerjaan yang telah ditentukan. Karena masalah-masalah yang dihadapi setiap organisasi bervariasi pula sesuai dengan tujuan yang dihadapi. Tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang terletak pada organisasi disatu sisi dan tergantung pada kepemimpinan (Porter, 1996 : dalam Sunarsih 2001). Sedang agar memiliki keefektifan *Green Berg* dan *Baron* (2000)

dalam Sunarsih (2000) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu unsur kunci dalam keefektifan organisasi. Seiring dengan perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks dan kompetitif, menuntut kesiapan pemimpin agar perusahaan tetap bertahan. Model kepemimpinan mutakhir seperti kepemimpinan transformasi organisasi, akan memainkan peranan yang penting bagi setiap organisasi. Kepemimpinan transformasional meliputi pengembangan hubungan yang lebih dekat antara pemimpin dengan pengikutnya, bukan hanya sekedar sebuah perjanjian tetapi lebih didasarkan kepada kepercayaan dan komitmen (Jung dan Avolio, 1999 dalam Sunarsih 2001). Bass (1985) dalam Sunarsih (2001) dan Swandari (2003) mendefinisikan bahwa kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Bawahan merasa percaya, kagum, loyal dan hormat terhadap atasannya sehingga bawahan akan termotivasi untuk berbuat lebih banyak dari pada apa yang biasa dilakukan dan diharapkannya. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi untuk berbuat lebih dari apa yang biasa dilakukan dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan dari bawahan yang akan berpengaruh. Untuk menunjang keberhasilan manajemen dibutuhkan seorang pemimpin yang dapat melaksanakan tugas dan fungsi manajemen. Seorang pemimpin yang baik harus dapat memberikan motivasi agar dapat mencapai produktifitas kerja dan kepuasan kerja bawahannya. Menurut Indrokirono (2008), menyebutkan bahwa kepemimpinan yang bersifat transformasional adalah kepemimpinan yang mempunyai dimensi kharismatik, stimulus intelektual, konsiderasi individual, sumber inspirasi serta idealisme. Perilaku kharismatik atasan dalam arti memiliki misi yang jelas dan menarik, menunjukkan kepercayaan diri yang kuat, mampu mengkomunikasikan

ide-ide yang cerdas dan dapat dipercaya bawahan. Menurut Reksohadiprojo dan Handoko (1996) Dalam Suranta (2002) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang dalam mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada saat diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi motivasi bukanlah suatu yang dapat diamati, tetapi merupakan hal yang dapat disimpulkan karena adanya sesuatu perilaku yang tampak. Menurut Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Menurut Milkovich dan Boudreau (1994) dalam Wahyuningsih (2003) Kinerja (*Performance*) adalah sebagai tingkatan dimana karyawan memenuhi atau mencapai persyaratan kerja yang ditentukan. Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama satu periode waktu tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang, sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode waktu tertentu PT. Media Nusantara Informasi Biro Jawa Timur adalah perusahaan yang bergerak dibidang media cetak. Kepemimpinan perusahaan ini pada hakekatnya diarahkan sebagai upaya untuk tercapainya sasaran dan tujuan perusahaan. Pemimpin dituntut untuk dapat memotivasi karyawan agar kinerjanya menjadi lebih tinggi mengingat banyaknya pesaing dalam dunia media terutama media cetak. Dari Pembahasan mengenai kepemimpinan serta kaitanya dengan kepemimpinan transformasional, pada PT. Media Nusantara Informasi Biro Jawa Timur kepemimpinan transformasional

tercermin dari sikap pemimpin organisasi yang mengimplementasikan trobosan-trobosan dalam menjalankan kinerjanya. Sehingga dalam pembahasan ini akan dijabarkan secara lebih rinci bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional serta motivasi yang dimiliki terhadap karyawan.

### **Rumusan masalah**

Berdasarkan uraian diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

Apakah kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Media Nusantara Informasi Biro Jawa Timur ?

Apakah kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Media Nusantara Informasi Biro Jawa Timur ?

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam manajemen organisasi. Kepemimpinan dibutuhkan manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia. Dari sinilah timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Menurut Veitzhal Rivai (2004), kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Achmad Suyuti (2001) yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah proses mengarahkan, membimbing dan mempengaruhi pikiran, perasaan, tindakan dan tingkah laku orang lain untuk digerakkan kearah tujuan tertentu.

#### **Kepemimpinan Transformasional**

Menurut Burns dalam Yukl (1998) kepemimpinan transformasional diartikan sebagai *“transformational leadership as a process where leader and followers engage in a mutual process of raising one another*

*to higher levels of morality and motivation”*. Kepemimpinan transformasional menurut Burn merupakan suatu proses dimana pemimpin dan pengikutnya bersama-sama saling meningkatkan dan mengembangkan moralitas dan motivasinya.

#### **Motivasi Kerja**

Menurut Reksohadiprojo dan Handoko (1986) yang disampaikan oleh Hartati (2005) menyatakan motivasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Gitosudarmo dan Sudita (2000), menyatakan bahwa motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu, motivasi seseorang tergerak atau terdorong untuk berbuat sesuatu. Dengan demikian, motivasi dapat dipandang sebagai motor yang menimbulkan energi dalam diri seseorang dan dengan energi tersebut seseorang akan berbuat sesuatu.

#### **Kinerja Karyawan**

Menurut Sulistiyani (2003) menyatakan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Bernadin dan Russel dan Sulistyani (2003) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Rivai dan Basri (2005) menjelaskan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar “kerja” yang

menterjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja.

### **Hipotesis Penelitian.**

1. Kepemimpinan transformasional dan Motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Media Nusantara Informasi Biro Jawa Timur.
2. Kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Media Nusantara Informasi Biro Jawa Timur.

### **Metode Penelitian**

#### **Jenis Penelitian**

Penelitian adalah suatu penyelidikan atau suatu usaha pengujian yang dilakukan secara teliti, dan kritis dalam mencari fakta-fakta atau prinsip-prinsip dengan menggunakan langkah-langkah tertentu. Dalam mencari fakta-fakta ini diperlukan usaha yang sistematis untuk menemukan jawaban ilmiah terhadap suatu masalah. Kuantitatif adalah ilmu dan seni yang berkaitan dengan tata cara (metode) pengumpulan data, analisis data, dan interpretasi hasil analisis untuk mendapatkan informasi guna penarikan kesimpulan dan pengambilan keputusan. Sementara Render (2006) mengemukakan metode kuantitatif adalah pendekatan ilmiah untuk pengambilan keputusan manajerial dan Ekonomi.. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif yaitu suatu bentuk penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan fenomena-fenomena yang ada, baik fenomena alamiah maupun fenomena buatan manusia. Fenomena itu bisa berupa bentuk, aktivitas, karakteristik, perubahan, hubungan, kesamaan, dan perbedaan antara fenomena yang satu dengan fenomena lainnya . Penelitian ini bersifat kuantitatif karena menggunakan data yang memerlukan perhitungan. Pada

penelitian ini terdapat dua variabel yang berhubungan, yaitu variabel X (Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja) dan variabel Y (Kinerja Karyawan).

### **Deskripsi Populasi dan Penentuan Sampel**

#### **Populasi.**

Kata populasi (*population / universe*) dalam statistika merujuk pada sekumpulan individu dengan karakteristik khas yang menjadi perhatian dalam suatu pemelitan. Populasi dalam statistika tidak terbatas pada sekelompok orang, tetapi juga binatang atau apa saja yang menjadi perhatian kita. Menurut Arikunto (2006) menyatakan populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Jika seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi atau studi populasi atau sensus. Subjek penelitian adalah tempat variabel melekat.

Variabel penelitian adalah objek penelitian. Margono (2009) mengemukakan bahwa persoalan populasi bagi sesuatu penelitian harus dibedakan kedalam sifat berikut ini: Populasi yang bersifat homogen, yaitu populasi yang unsur-unsurnya memiliki sifat yang sama. Populasi yang bersifat heterogen, yaitu populasi yang unsur-unsurnya memiliki sifat atau keadaan yang bervariasi, sehingga perlu ditetapkan batas-batasnya.

#### **Sampel**

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto, 2006). Sementara Mardalis (2009) menyatakan sampel adalah contoh, yaitu sebagian dari seluruh individu yang menjadi objek penelitian. Jadi sampel adalah contoh yang diambil dari sebagian populasi penelitian yang dapat mewakili populasi. Walaupun yang diteliti adalah sampel, tetapi hasil penelitian atau kesimpulan penelitian berlaku untuk populasi atau kesimpulan penelitian digeneralisasikan terhadap populasi.

### **Teknik Pengambilan Sampel**

Pengambilan sampel untuk penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2010 :112), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, teknik ini merupakan cara pengambilan sampel secara sengaja dengan kriteria untuk wilayah kantor SINDO di Surabaya dengan jumlah karyawan 50 orang maka sample diambil semuanya.

### **Variabel dan Definisi Operasional Variabel**

#### **Definisi Variabel**

##### **Kepemimpinan Transformasional ( X1 )**

Transformasional sebagai pengaruh pemimpin atau atasan terhadap bawahan, dimana bawahan merasakan kepercayaan, kebanggaan, loyalitas dan rasa hormat kepada atasan dan mereka dimotivasi untuk berbuat melebihi apa yang ditargetkan atau diharapkan. Seorang pemimpin dapat menstranformasikan bawahannya melalui 4 indikator menurut Bass (1985) dalam Alam Muchiri (2000) dan Sunarsih (2001) : Pengaruh Idealisme. Motivasi Inspirasional, Stimulasi Intelektual, Konsiderasi Individual. Variabel kepemimpinan transformasional diukur dengan skala *Likert* jenjang lima, dengan nilai masing-masing : sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), kurang setuju (skor 3), tidak setuju (skor 2) dan sangat tidak setuju (skor 1).

##### **Motivasi Kerja (X2).**

Motivasi kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow. Hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam 5 jenjang

kebutuhan (Maslow, dalam Robbins, 2006) yang menjadi indikator sebagai berikut :

Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keamanan, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan akan Penghargaan, Aktualisasi Diri. Variabel motivasi kerja diukur dengan skala *Likert* jenjang lima, dengan nilai masing-masing : sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), kurang setuju (skor 3), tidak setuju (skor 2) dan sangat tidak setuju (skor 1).

##### **Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja karyawan adalah prestasi yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya Sastrohadiwiryono (2002) dimana yang menjadi indikatornya adalah : Kualitas Kerja, Kuantitas kerja, *Output* dan ketepatan yang menyelesaikan dalam pekerjaan-pekerjaan rutin, Sikap. Variabel kepemimpinan transformasional diukur dengan skala *Likert* jenjang lima, dengan nilai masing-masing : sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), kurang setuju (skor 3), tidak setuju (skor 2) dan sangat tidak setuju (skor 1).

### **Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian.**

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer merupakan sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok. Metode yang digunakan untuk mendapatkan data primer yaitu : (1) metode survey.

Metode Survei (*Survey Methods*) merupakan Metode survei merupakan metode pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis. Metode ini memerlukan adanya kontak atau hubungan antara peneliti dengan subjek (responden) penelitian untuk memperoleh data yang diperlukan.

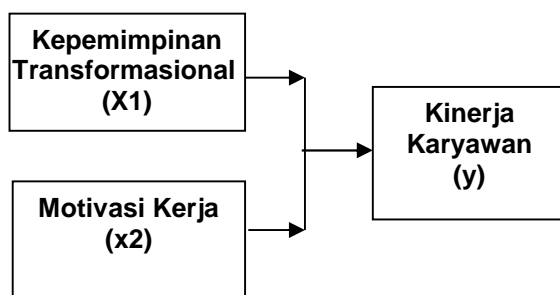
Data yang diperoleh sebagian besar merupakan data deskriptif, akan tetapi pengumpulan data dapat dirancang untuk

menjelaskan sebab akibat atau mengungkapkan ide-ide. Umumnya digunakan untuk mengumpulkan data yang sama dari banyak subjek. Teknik yang digunakan adalah survey dengan instrumen kuesioner.

Penelitian ini menggunakan daftar pertanyaan secara tertulis yang di berikan kepada responden untuk dijawab sesuai dengan alternatif jawaban yang tersedia. Kuisisioner ini terdiri dari beberapa item pertanyaan tentang kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

### Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini penulis menyajikan kerangka konseptual untuk memahami permasalahan yang sedang diteliti, perkiraan kerangka konseptual ini disajikan dalam bentuk skema atau gambaran yang menunjukkan pengaruh masing-masing variabel yaitu sebagai berikut :



Gambar 2.3 (Kerangka konseptual)

Variabel bebas atau independen yang terdiri dari kepemimpinan Transformasional ( X1 ) dan motivasi kerja ( X2 ) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen yaitu kinerja karyawan ( Y ).

### Teknik Analisis Data.

#### Analisis Regresi Linier Berganda.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa pengaruh atau hubungan antara variabel independen Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Motivasi Kerja

(X2) dengan variabel dependen Kinerja karyawan (Y). Persamaan regresi linier berganda yang dipakai adalah sebagai berikut (Ghozali, 2005) :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Variabel dependen (Kinerja karyawan)

a = Konstanta.

b1, b 2 = Koefisien regresi.

X1, X2 = variabel independen

e = Standart error.

Perhitungan selanjutnya akan dilakukan dengan bantuan *program SPSS 17.0 for Windows*.

### Pengujian hipotesis.

#### Uji Signifikan Simultan ( Uji F )

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005).

Variabel-variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja, sedangkan dalam penelitian ini:

H1 : Kepemimpinan transformasi-onal dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: Kepemimpinan transformasi-onal dan motivasi kerja secara partial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusan bahwa berpengaruh signifikan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi sebesar 0.05, maka apabila Ha diterima artinya variabel-variabel bebas secara simultan (bersama-sama) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikatnya, ini apabila probabilitas signifikansi menunjukkan angka  $\leq 0.05$ ,

#### Analisis Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dilakukan untuk melihat adanya hubungan yang sempurna atau tidak, yang ditujukan pada apakah

perubahan variabel independen atau bebas yaitu kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) akan diikuti oleh variabel dependen atau terikat yaitu kinerja karyawan (Y) pada proporsi yang sama. Pengujian ini dengan melihat nilai *R Square* ( $R^2$ ). Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1, selanjutnya nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen (terikat) amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel—variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen (Ghozali, 2005).

**Uji Signifikansi Parsial ( Uji t ).** Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel-variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional (X1) dan motivasi kerja (X2) apakah benar-benar berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah :  $H_0$  : adalah variabel-variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara terpisah atau parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.  $H_a$  : adalah variabel-variabel independen yaitu kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara terpisah atau parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi yaitu : Apabila probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel-variabel bebas secara simultan (bersama-sama) tidak mempengaruhi variabel terikatnya. Apabila probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel-variabel bebas secara

simultan (bersama-sama) mempengaruhi variabel terikatnya.

### pembahasan dan hasil penelitian Analisis Linier berganda

Analisis regresi dalam penelitian ini digunakan untuk menguji pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penyelesaian model regresi linier berganda dilakukan dengan bantuan Program *SPSS for Windows Release 17.0* dan perhitungan selengkapannya dapat dilihat pada lampiran 6. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>				
	Unstandardized Coefficient	Standardized Coefficient	t	Sig.	
1 (Constant)	1.301	.311	4.186	.000	
Kepemimp Transform	.340	.053	.585	6.413	.000
Motivasi kerja	.338	.079	.389	4.267	.000

Sumber : data primer yang diolah, 2018

Dari tabel 4.6 dapat diketahui persamaan regresi yang diperoleh dalam penelitian ini. Dimana nilai-nilai pada output tabel *coefficient* diatas dimasukkan kedalam persamaan regresi berganda, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1.301 + 0.340X_1 + 0.338X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- Nilai konstanta ( ) adalah 1.301, artinya jika kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja bernilai 1 satuan, maka kinerja karyawan bernilai 1.301 (positif).
- Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional ( $b_1$ ) bernilai positif, yaitu 0.340 artinya setiap peningkatan kepemimpinan transformasional 1 satuan akan

meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.340 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

- c. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja ( $b_2$ ) bernilai positif, yaitu 0.338 artinya setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan juga kinerja karyawan sebesar 0.338 satuan dengan asumsi variabel lain bernilai tetap.

### Pengujian Hipotesis

#### Uji F (Pengujian hipotesis secara simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.7  
Hasil Analisis regresi secara simultan

ANOVA <sup>b</sup>				
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F
1 Regression	3.832	2	1.916	45.900
Residual	1.962	47	.042	
Total	5.794	49		

- a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, kepemimpinan transformasional  
b. Dependent Variable: kinerja karyawan  
Sumber : data primer diolah, 2018

Dari pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan *statistic* menunjukkan nilai  $F_{hitung} = 45.900$  dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena probabilitas 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan. Dalam hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. MNI Biro Jatim.

#### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya.

Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8  
Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.813 <sup>a</sup>	.661	.647	.20431

- a. Predictors: (Constant), motivasi kerja, kepemimpinan transformasional  
b. Dependent Variable: kinerja karyawan  
Sumber : data primer diolah, 2018

Dari tabel 4.8 dapat dilihat angka R adalah 0.813 artinya korelasi antara variabel  $X_1$  dan  $X_2$  sebesar 0.813. Koefisien  $R^2$  atau kuadrat R menunjukkan koefisien determinasi. Nilai ini menunjukkan persentase sumbangsih pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dari tabel diketahui nilai *R square* sebesar 0.661 yang berarti persentase sumbangsih pengaruh variabel dependen (Y) sebesar 66,1% dan 33.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

#### Uji t (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap kinerja



karyawan, pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi. Langkah-langkah pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.9

Hasil Uji t Secara Parsial

Variabel Bebas	t hitung	Sig. t
Kepemimpinan Transformasional	6.413	0.000
Motivasi Kerja	4.267	0.000

Sumber : data primer diolah, 2018

### Pengujian Hipotesis ( $H_1$ ).

Merumuskan Hipotesis.

$H$  = kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menentukan  $t_{hitung}$  dan Signifikansi. Dari tabel 4.9 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis kepemimpinan transformasional menunjukkan  $t_{hitung}$  sebesar 6,413 dan signifikansi 0,000.

### Simpulan

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,340 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,413 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ . Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian Fredy Budianto (2005) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan transformasional. Dan Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien

sebesar 0.338 dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,267 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian menurut Noviana (2006) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja.

### Saran

Bagi Perusahaan., Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih menitik beratkan pada perilaku untuk membantu transformasi antara individu dengan organisasi, dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan PT. Media Nusantara Informasi Biro Jawa Timur tersebut diperoleh data bahwa karyawan memiliki motivasi dari gaya kepemimpinan transformasional pada pekerjaan yang mereka laksanakan, sehingga dengan gaya kepemimpinan transformasional yang dijalankan pada perusahaan tersebut perusahaan lebih memotivasi karyawannya misalnya pimpinan perusahaan memberi dorongan dan memberi inspirasi-inspirasi terhadap karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

Bagi Pembaca, Bagi pembaca hendaknya sampel dan daerah penelitian lebih diperluas lagi, yaitu tidak terbatas pada karyawan PT. Media Nusantara Informasi Biro Jawa Timur, namun dilakukan survei pada lebih dari satu perusahaan, sehingga tingkat generalisasinya lebih baik.

### DAFTAR PUSTAKA

- Dwi Prayitno, SE. 2010. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Mediakom. Yogyakarta.
- Fredy budianto. 2004. *Pengaruh Gaya Transformasional Terhadap kinerja Guru Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Guru SMA Negeri I di Nganjuk*.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.

- Semarang : BP Universitas  
Diponegoro. Semarang.
- Gomes. 2003. Manajemen sumber Daya Manusia. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Handoko, Hani T, Dr. MBA dan Reksohadiprodjo Sukanto, Dr.M.Com. 1996. Organisasi Perusahaan. Edisi kedua Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Melayu. 2001. Manajemen Sumber daya Manusia. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Harsiwi Agung M., 2003. Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Karakteristik Personl Pemimpin. Yogyakarta : artikel.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remadja Rosdakarya.
- Malthis, R.L dan Jackson. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta
- Noviana. 2006. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri Surabaya.
- Rivai, Veithzal dan Basri. 2005. Performance Appraisal Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya saing Perusahaan. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Sunarsih. 2001.” Kepemimpinan Transformasional Dalam Era Perubahan Organisasi” Jurnal manajemen dan Bisnis. Vol-5 no-2. Desember 2001: 106-116.
- Sugiyono. 2009, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. CV. Alfabeta. Bandung.
- Simamora, Hendry. 2001. Manajemen sumber Daya Manusia. STIE YKPN. Yokyakarta
- Wahyosumidjo. 2002. Kepemimpinan Kepala Sekolah : Tinjauan Teoritis dan Permasalahannya. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada